



Comune di CAPRINO VERONESE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Sommario

PREMESSA.....	5
RIFERIMENTI NORMATIVI	5
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	7
1.1 Analisi del contesto esterno	7
1.2 Analisi del contesto interno	12
1.2.2 Limiti di indebitamento	14
1.2.1 Organigramma dell'Ente	14
1.2.2 La mappatura dei processi	15
2 SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	16
2.1. Valore pubblico	16
Accessibilità Fisica	16
Accessibilità Digitale	17
2.2 Performance	17
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	17
2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione.....	17
2.3.2 Sistema di gestione del rischio	22
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	24
2.3.4 Monitoraggio sull' idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.....	24
2.3.5 Programmazione della trasparenza	24
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	25
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.....	25
Livelli di responsabilità organizzativa, fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili.....	25
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	26
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	30
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria.....	31
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	32
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	32
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del	

personale.....	33
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale.....	33
4 MONITORAGGIO.....	33

ALLEGATI

- Sezione 2.3 Anticorruzione
- All. B - Contesto esterno, mappatura stakeholder e valutazione di impatto contesto esterno
- All. C - Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi
- All. D - Elenco misure generali
- All. E - Tabella di Assessment misure specifiche
- All. F - Registro degli eventi rischiosi
- All. G - Obblighi di pubblicazione - Flussi attivita' trasparenza con indicazione responsabili trasmissione e pubblicazione
- Sottosezione 3.3

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi

all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:
autorizzazione/concessione;
contratti pubblici;
concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
concorsi e prove selettive;
processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione “Rischi corruttivi e trasparenza” avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, tra le quali rientra il presente Ente, sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 44 del 12/12/2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 05 del 07/01/2025.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione ente	Comune di CAPRINO VERONESE
Indirizzo ente	Piazza Roma, n. 6
P.Iva e Codice Fiscale	00414200238
Legale rappresentante	Giuseppe Armani
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:	37
Numero di Telefono dell'Ente	0456209911
Sito Internet dell'Ente	https://www.comune.caprinoveronese.vr.it/
Indirizzo e-mail dell'Ente	comune.caprinoveronese.vr@pecveneto.it
Indirizzo P.E.C. dell'Ente	comune.caprinoveronese.vr@pecveneto.it

1.1 Analisi del contesto esterno

1.1.1 Popolazione

Popolazione legale all'ultimo censimento				8.065
Popolazione residente a fine 2023 dato fonte ISTAT (art.156 D.Lvo 267/2000)		n.		8.683
	di cui:	maschi	n.	4.273
		femmine	n.	4.410

	nuclei familiari	n.	3.824
	comunità/convivenze	n.	12
Popolazione all'1/1/2022			
Nati nell'anno	n.	55	
Deceduti nell'anno	n.	119	
	saldo naturale	n.	-64
Immigrati nell'anno	n.	321	
Emigrati nell'anno	n.	289	
	saldo migratorio	n.	32
di cui			
In età prescolare (0/6 anni)		n.	481
In età scuola dell'obbligo (7/16 anni)		n.	781
In forza lavoro 1. occupazione (17/29 anni)		n.	1.067
In età adulta (30/65 anni)		n.	5.119
In età senile (oltre 65 anni)		n.	1.916
Tasso di natalità ultimo quinquennio:		Anno	Tasso
		2019	0,88 %
		2020	0,73 %
		2021	0,82 %
		2022	0,54 %
		2023	0,63 %
Tasso di mortalità ultimo quinquennio:		Anno	Tasso
		2019	1,10 %
		2020	1,40 %
		2021	1,22 %
		2022	1,01 %
		2023	1,37 %
Popolazione massima insediabile come strumento urbanistico vigente	Abitanti n.	0	entro il

1.1.2 Economia insediata

Le attività economiche divise per settori presenti sul territorio comunale sono le seguenti:

- n. 5 media strutture di vendita
- n. 62 esercizi di vicinato
- n. 43 pubblici esercizi
- n. 13 alberghi
- n. 29 bed & breakfast
- n. 1 affittacamere

- n. 1 unità abitativa classificata
- n. 1 mercato settimanale
- n. 21 parrucchieri ed estetisti

Inoltre dai dati pubblicati dalla Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Verona sul sito <https://www.vr.camcom.it/it/content/economia-veronese-0>, nell'ultimo rapporto **“Rapporto 2023 sull'economia veronese L'economia della provincia di Verona: imprese, analisi settoriali, occupazione e mercato del lavoro, mercati internazionali, valore aggiunto”**, aggiornato a seguito richiesta alla CCIAA, risultano essere registrate per il Comune di Caprino Veronese per macrosettore anni 2020 - 2021 – 2022 complessivamente 880 imprese nel 2020 e 901 nel 2021 e n. 865 nel 2023 così suddivise:

	anno 2020	anno 2021	anno 2022	anno 2023
Agricoltura	n. 151	n. 159	n. 160	n. 155
Industria	n. 93	n. 94	n. 93	n. 89
Costruzioni	n. 214	n. 220	n. 204	n. 195
Commercio	n. 135	n. 138	n. 128	n. 130
Servizi di alloggio e ristorazione	n. 76	n. 71	n. 72	n. 76
Servizi alle imprese e alle persone	n. 187	n. 196	n. 196	n. 202
Altre imprese n.c.	n. 24	n. 23	n. 18	n. 18

1.1.3 Territorio

Superficie in Km^q	47,00		
RISORSE IDRICHE			
Laghi	0		
Fiumi e torrenti	1		
STRADE			
Statali	Km.	0,00	
Provinciali	Km.	64,00	
Comunali	Km.	190,00	
Vicinali	Km.	88,00	
Autostrade	Km.	0,00	
PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI			
			Se "SI" data ed estremi del provvedimento di approvazione
* Piano regolatore adottato BURV 10/2016	Si		PAT Con.Ser.2015 ratif.DGRV 2139/2015
* Piano regolatore approvato	Si		P.I. DEL.CC 17/2018-2/2019-24/2019
* Programma di fabbricazione		No	
* Piano edilizia economica e popolare		No	
PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI			
* Industriali		No	
* Artiginali		No	
* Commerciali		No	
* Altri strumenti (specificare)		No	
Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti (art. 170, comma 7, D.L.vo 267/2000)	Si	X	No

AREA INTERESSATA			AREA DISPONIBILE		
P.E.E.P.	mq.	0,00	mq.	0,00	
P.I.P.	mq.	0,00	mq.	0,00	

1.1.4 Strutture operative

Tipologia	Anno 2024		PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE																	
			Anno 2025				Anno 2026				Anno 2027									
Scuole materne	n.	2	posti	89		66				66				72						
			n.																	
Scuole elementari	n.	3	posti	353		344				344				344						
			n.																	
Scuole medie	n.	1	posti	360		306				306				306						
			n.																	
Strutture residenziali per anziani	n.	0	posti	0		0				0				0						
			n.																	
Farmacie comunali			n.	0		n. 0				n. 0				n. 0						
Rete fognaria in Km																				
- bianca				17,60		17,60				18,00				18,00						
- nera				71,50		71,50				72,00				72,00						
- mista				0,00		0,00				0,00				0,00						
Esistenza depuratore	Si	X	No			Si	X	No			Si	X	No			Si	X	No		
Rete acquedotto in Km				149,00		149,00				149,00				149,00						
Attuazione servizio idrico integrato	Si	X	No			Si	X	No			Si	X	No			Si	X	No		
Aree verdi, parchi, giardini	n.	42	hq.	4,30		n.	42	hq.	4,30		n.	44	hq.	4,70		n.	44	hq.	4,70	
Punti luce illuminazione pubblica	n.	1.320				n.	1.320				n.	1.340				n.	1.350			
Rete gas in Km				92,00					92,00					93,00					93,00	
Raccolta rifiuti in quintali																				
- civile				48.000,00					48.000,00					48.000,00					48.000,00	
- industriale				0,00					0,00					0,00					0,00	
- racc. diff.ta	Si	X	No			Si	X	No			Si	X	No			Si	X	No		
Esistenza discarica	Si		No	X		Si		No	X		Si		No	X		Si		No	X	
Mezzi operativi	n.	10				n.	10				n.	10				n.	10			
Veicoli	n.	18				n.	18				n.	18				n.	18			
Centro elaborazione dati	Si	X	No			Si	X	No			Si	X	No			Si	X	No		
Personal computer	n.	40				n.	40				n.	40				n.	40			
Altre strutture (specificare)	Altre strutture: pc portatili, casse audio, webcam, videosorveglianza, maxischermo n. 67 complessive.																			

1.1.5 Organismi e modalità di gestione dei servizi pubblici locali - Organismi gestionali

Denominazione	UM	Anno 2024	PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE		
			Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Consorzi	nr.	3	3	3	3
Aziende	nr.	0	0	0	0
Istituzioni	nr.	0	0	0	0
Società di capitali	nr.	3	3	3	3

Concessioni	nr.	1	1	1	1
Unione di comuni	nr.	0	0	0	0
Altro	nr.	2	2	2	2

1.1.6 Gli enti e società partecipati dall'Ente

- CONSORZIO DI BACINO VERONA DUE QUADRILATERO (CONSORZIO TRA VARI COMUNI);
- CONSIGLIO DI BACINO VERONA NORD;
- CONSORZIO ENERGIA VENETO (CONSORZIO TRA VARI COMUNI);
- CONSIGLIO DI BACINO VERONESE - CONSORZIO OBBLIGATORIO ISTITUITO AI SENSI DELLA L. 36/1996 – L.R. 5/1998 PER LA GESTIONE DEL SERVIZIO IDRICO INTEGRATO;
- MORENICA SRL CON INTEGRAZIONE IN AGSM ENERGIA SRL AVVENUTA IN DATA 20.06.2008 CON UNA QUOTA DI PARTECIPAZIONE DEL 5,15% - SOCIETA' COSTITUITA TRA I COMUNI DI CAPRINO VERONESE, VALEGGIO SUL MINCIO, SONA, SOMMACAMPAGNA, VILLAFRANCA, POVEGLIANO E MOZZECANE);
- AZIENDA GARDESANA SERVIZI - SPA SOCIETA' A TOTALE CAPITALE PUBBLICO COSTITUITA DALLA PROVINCIA DI VERONA E DA DIVERSI COMUNI;
- SOCIETA' RETE MORENICA SRL PER ATTIVITA' DI GESTIONE SERVIZIO DI DISTRIBUZIONE DEL GAS METANO - SOCIETA' COSTITUITA TRA I COMUNI DI CAPRINO VERONESE, DOLCE', MOZZECANE, POVEGLIANO VERONESE, SOMMACAMPAGNA, VILLAFRANCA DI VERONA;
- ASGM ENERGIA - PARTECIPATA INDIRETTAMENTE TRAMITE MORENICA SRL;
- DEPURAZIONI BENACENSI S.C.R.L. - PARTECIPATA INDIRETTAMENTE TRAMITE AGS SPA;
- VIVERACQUA S.C.R.L. – PARTECIPATA INDIRETTAMENTE TRAMITE AGS SPA.

Societa' ed organismi gestionali	%
AZIENDA GARDESANA SERVIZI SPA	5,00000
RETE MORENICA SRL	12,04000
AGSM ENERGIA SPA	0,44300
MORENICA SRL	8,62000

1.1.7 Società partecipate

Denominazione	Indirizzo sito WEB	% Partec.	Funzioni attributive e attività svolte	Scadenza impegno	Oneri per l'ente	RISULTATI DI BILANCIO		
						Anno 2022	Anno 2021	Anno 2020
AZIENDA GARDESANA SERVIZI SPA	http://www.ags.vr.it/	5,00	GESTORE DEL SERVIZIO IDRICO INTEGRATO NELL'AREA "BALDO-GARDA" DELL'AATO VERONESE (ORA CONSIGLIO DI BACINO VERONESE)		0,00	Vedi bilanci pubblicati sito web	Vedi bilanci pubblicati sito web	Vedi bilanci pubblicati sito web
RETE MORENICA SRL	http://www.retemorenica.it/	12,04	DISTRIBUZIONE GAS METANO		0,00	Vedi bilanci pubblicati sito web	Vedi bilanci pubblicati sito web	Vedi bilanci pubblicati sito web

AGSM ENERGIA SPA	http://www.agsm.it/	0,443	VENDITA GAS METANO – SOCIETA' PARTECIPATA INDIRETTAMENTE TRAMITE MORENICA SRL		0,00	Vedi bilanci pubblicati sito web	Vedi bilanci pubblicati sito web	Vedi bilanci pubblicati sito web
MORENICA SRL	http://www.agsm.it/	8,62	HOLDING FINANZIARIA SETTORE GAS		0,00	Vedi bilanci pubblicati sito web	Vedi bilanci pubblicati sito web	Vedi bilanci pubblicati sito web

SERVIZI GESTITI IN CONCESSIONE:

1) Distribuzione gas metano; La società si occupa della gestione delle reti, per la distribuzione gas E' compito della società realizzare nuove reti gas e tutti gli interventi, ordinari e straordinari, che si rendono necessari nelle esistenti. Realizza inoltre gli allacciamenti per le nuove utenze e gestisce il pronto intervento gas con reperibilità di 24 ore su 24 per incidenti e disfunzioni nell'erogazione.

2) Gestore servizio idrico integrato nell'area Baldo-Garda" dell'AATO Veronese (ora Consiglio di Bacino Veronese); Servizi pubblici di captazione, adduzione e distribuzione di acqua ad usi civili, industriali ed irrigui, di fognatura e depurazione delle acque reflue e delle acque meteoriche di dilavamento.

3) Holding finanziaria settore gas.

SOGGETTI CHE SVOLGONO I SERVIZI:

- 1) RETE MORENICA SRL
- 2) AZIENDA GARDESANA SERVIZI SPA
- 3) MORENICA SRL

ALTRO (SPECIFICARE):

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 06.07.2021, è stato affidato "in house" all'Azienda gardesana Servizi Spa, il servizio di conduzione e manutenzione ordinaria degli impianti e reti di illuminazione pubblica del Comune di Caprino Veronese a far data dal 16 luglio 2021.

1.2 Analisi del contesto interno

1.2.1 Personale

Area di inquadramento	Previsti in dotazione	In servizio
Area dei Funzionari e delle e.q.	0	4
Area degli istruttori	0	23 (di cui uno con incarico di EQ)
Area degli operatori esperti	0	8
Area degli operatori	0	1
TOTALE	0	36

Totale personale al 31-12-2023:

di ruolo n.	36
Fuori ruolo n.	0

AREA TECNICA LAVORI PUBBLICI - ECOLOGIA			AREA URBANISTICA E TERRITORIO		
Area di inquadramento	Previsti in dot. organica	N [^] . in servizio	Area di inquadramento	Previsti in dot. organica	N [^] . in servizio
Area dei Funzionari e delle e.q.	0	1	Area dei Funzionari e delle e.q.	0	0
Area degli istruttori	0	4	Area degli istruttori	0	2
Area degli operatori esperti	0	6	Area degli operatori esperti	0	0
Area degli operatori	0	0	Area degli operatori	0	1
Dirigenti	0	0	Dirigenti	0	0
AREA DI VIGILANZA			AREA DEMOGRAFICA-STATISTICA		
Area di inquadramento	Previsti in dot. organica	N [^] . in servizio	Area di inquadramento	Previsti in dot. organica	N [^] . in servizio
Area dei Funzionari e delle e.q.	0	0	Area dei Funzionari e delle e.q.	0	1
Area degli istruttori	0	5	Area degli istruttori	0	3
Area degli operatori esperti	0	0	Area degli operatori esperti	0	0
Area degli operatori	0	0	Area degli operatori	0	0
Dirigenti	0	0	Dirigenti	0	0
AREA ECONOMICO - FINANZIARIA			AREA AFFARI GENERALI - SERVIZI ALLA PERSONA URP		
Area di inquadramento	Previsti in dot. organica	N [^] . in servizio	Area di inquadramento	Previsti in dot. organica	N [^] . in servizio
Area dei Funzionari e delle e.q.	0	2	Area dei Funzionari e delle e.q.	0	0
Area degli istruttori	0	3	Area degli istruttori	0	6
Area degli operatori esperti	0	0	Area degli operatori esperti	0	2
Area degli operatori	0	0	Area degli operatori	0	0
Dirigenti	0	0	Dirigenti	0	0
TOTALE					
Area di inquadramento	Previsti in dot. organica	N [^] . in servizio			
Area dei Funzionari e		4			

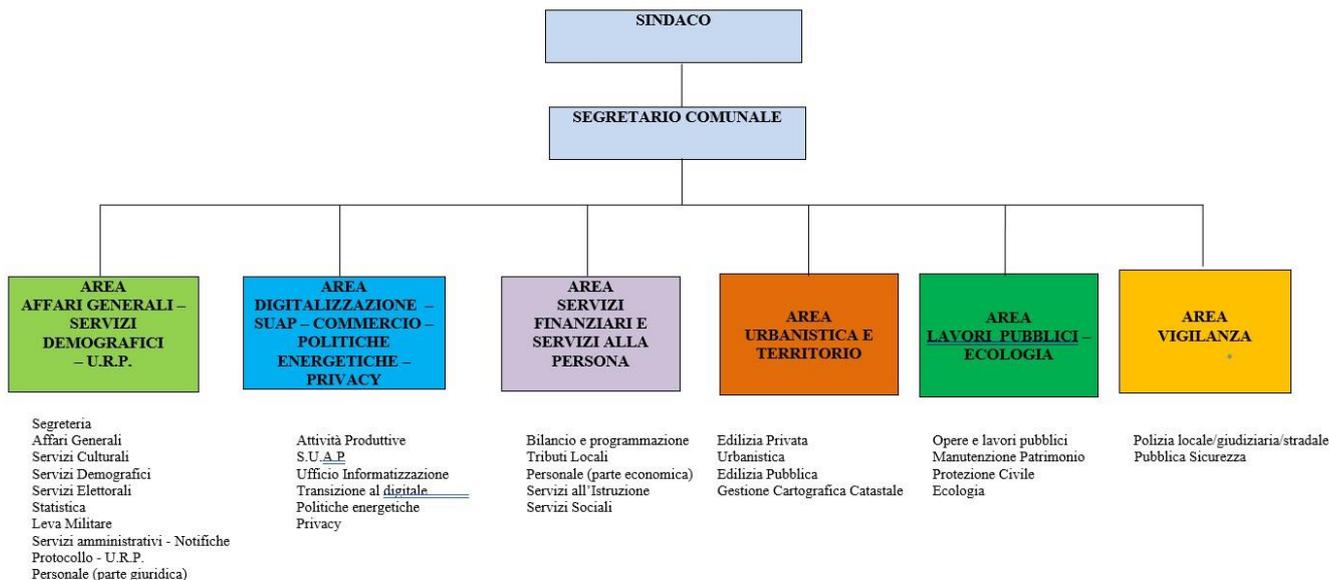
delle e.q.			
Area degli istruttori		23	
Area degli operatori esperti		8	
Area degli operatori		1	
Dirigenti			
TOTALE	0	36	

1.2.2 Limiti di indebitamento

PROSPETTO DIMOSTRATIVO DEL RISPETTO DEI VINCOLI DI INDEBITAMENTO DEGLI ENTI LOCALI	
ENTRATE RELATIVE AI PRIMI TRE TITOLI DELLE ENTRATE (rendiconto penultimo anno precedente quello cui viene prevista l'assunzione dei mutui) ex art. 204, c. 1 del D.L.gs. N 267/2000	
ENTRATE RELATIVE AI PRIMI TRE TITOLI DELLE ENTRATE	
1) Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa (Titolo I)	4.940.325,44
2) Trasferimenti correnti (titolo II)	560.777,43
3) Entrate extratributarie (titolo III)	1.296.846,83
TOTALE ENTRATE PRIMI TRE TITOLI	6.797.949,70
SPESA ANNUALE PER RATE MUTUI/OBBLIGAZIONI	
Livello massimo di spesa annuale (1):	679.794,97
Ammontare interessi per mutui, prestiti obbligazionari, aperture di credito e garanzie di cui all'articolo 207 del TUEL autorizzati fino al 31/12/2024 (2)	323.800,00
Ammontare interessi per mutui, prestiti obbligazionari, aperture di credito e garanzie di cui all'articolo 207 del TUEL autorizzati nell'esercizio 2025	0,00
Contributi erariali in c/interessi su mutui	0,00
Ammontare interessi riguardanti debiti espressamente esclusi dai limiti di indebitamento	0,00
Ammontare disponibile per nuovi interessi	355.994,97
TOTALE DEBITO CONTRATTO	
Debito contratto al 31/12/2024	0,00
Debito autorizzato nel 2025	0,00
TOTALE DEBITO DELL'ENTE	0,00
DEBITO POTENZIALE	
Garanzie principali o sussidiarie prestate dall'Ente a favore di altre Amministrazioni pubbliche e di altri soggetti	0,00
di cui, garanzie per le quali è stato costituito accantonamento	0,00
Garanzie che concorrono al limite di indebitamento	0,00

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito a seguito di deliberazione di Giunta Comunale n.3 del 16/01/2025 avente ad oggetto "REVISIONE DELLA MACROSTRUTTURA DELL'ENTE. REDISTRIBUZIONE DI COMPETENZE TRA LE AREE. MOBILITA' INTERNA DEL PERSONALE."



1.2.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Unità organizzativa	Numero processi
Area Affari Generali, Servizi alla persona - Relazioni con il pubblico	38
Area Digitalizzazione - SUAP - Commercio	1
Area Lavori Pubblici - Ecologia	31
Area Servizi Finanziari	22
Area Urbanistica - Territorio	58
Area Vigilanza	17
Segretario comunale	6
Tutte le Aree - Attività Trasversale	26

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio come evidenziata nella seguente tabella:

Area di rischio	Numero processi
ARG - A) Acquisizione e gestione del personale (generale)	4
ARG - B) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)	37
ARG - C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)	11
ARG - D) Contratti pubblici (generale)	21
ARG - E) Incarichi e nomine (generale)	1
ARG - F) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	21
ARG - G) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	41
ARG - H) Affari legali e contenzioso (generale)	10
ARS - I) Smaltimento dei rifiuti (specificata)	1
ARS - L) Pianificazione urbanistica (specificata)	5
ARS - M) Controllo circolazione stradale (specificata)	5
ARS - O) Accesso e Trasparenza (specificata)	9
ARS - P) Gestione dati e informazioni, e tutela della privacy (specificata)	26
ARS - Q) Progettazione (specificata)	1
ARS - R) Interventi di somma urgenza (specificata)	1
ARS - V) Titoli abilitativi edilizi (specificata)	5

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda **all'allegato C "Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi"**.

2 SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Valore pubblico

Come previsto dall'articolo 6 del DM 132/2022, la presente sotto-sezione non è stata predisposta.

Accessibilità Fisica

Tra gli obiettivi rilevanti per il PIAO, il D.M. n. 30 giugno 2022 n. 132, e il Piano-Tipo allegato indicano gli obiettivi di accessibilità, fisica e digitale.

Per accessibilità fisica si intende la capacità delle strutture dell'Ente di consentire a qualsiasi utente, e anche a coloro che necessitano di supporti fisici di assistenza (ultrasessantacinquenni, cittadini con disabilità, ecc.), di accedere e muoversi autonomamente in ambienti fisici, senza discriminazioni, al fine di adempiere agli obblighi di garantire la piena accessibilità fisica.

Di seguito si riportano le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena **accessibilità fisica**:

Anno	Accessibilità fisica (descrizione)	Modalità e Azioni (descrizione)
	Accessibilità agli Uffici	Segnaletica - opere di adeguamento
2025-2027	Accessibilità luoghi di lavoro	Arredamento, e attrezzature necessarie per assicurare

		lo svolgimento delle attività lavorative per ogni caso di invalidità dei lavoratori (scrivanie, sedie, PC telefoni, ecc.).
--	--	--

Accessibilità Digitale

Per accessibilità digitale si intende la capacità dei sistemi informatici dell'Ente di consentire a qualsiasi utente, e anche a coloro che necessitano di supporti di assistenza quali tecnologie assistive o configurazioni particolari (ultrasessantacinquenni, cittadini con disabilità, ecc.), di accedere ai servizi digitali senza discriminazioni. A tale fine, l'Ente definisce e pubblica, secondo le indicazioni di AgID, gli obiettivi di accessibilità.

Di seguito si riportano le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena **accessibilità digitale**:

Anno	Accessibilità digitale (descrizione)	Modalità e Azioni (descrizione)
2025-2027	Sito web istituzionale	Sito web - Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito Sito web - Sviluppo del nuovo sito istituzionale
2025-2027	Postazioni di lavoro	Organizzazione del lavoro - Piano per l'acquisto di soluzioni hardware e software
2025-2027	Stazioni del lavoro	Aggiornamento versione del software open-source utilizzato dai dipendenti dell'ufficio

2.2 Performance

Come previsto dall'articolo 6 del DM 132/2022, la presente sotto-sezione non è stata predisposta.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti.

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
Giunta Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha

	<p>gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT</p>	<p>responsabilita' in caso di assenza di elementi minimi della sezione</p>
<p>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</p>	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott.ssa Angela Moliterno nominato con decreto del Sindaco n. 26 del 03/09/2024, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti: in materia di prevenzione della corruzione:</p> <p>obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;</p> <p>obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;</p> <p>obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012).</p> <p>in materia di trasparenza:</p> <p>svolgere stabilmente un'attivita' di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;</p> <p>segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 3/2013;</p> <p>ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.</p> <p>in materia di whistleblowing:</p>	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, “la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilita' dirigenziale”;</p> <p>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione “In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <p>di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;</p> <p>di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano”.</p> <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, “In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalita' e di</p>

	<p>ricevere e prendere in carico le segnalazioni; porre in essere gli atti necessari ad una prima attivita' di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. in materia di inconfiribilita' e incompatibilita': capacita' di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilita' soggettive e, per i soli casi di inconfiribilita', dell'applicazione di misure interdittive; segnalazione di violazione delle norme in materia di inconfiribilita' ed incompatibilita' all'ANAC. in materia di AUSA: sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.</p>	<p>avere vigilato sull'osservanza del Piano.”. La responsabilita' è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
<p>Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)</p>	<p>Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, nominato con decreto del Sindaco n. 3 del 25/02/2025, il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrita' e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilita' disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilita' dirigenziale. Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualita' e proporzionalita', le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>
<p>Dirigenti</p>	<p>Svolgono attivita' informativa nei confronti del responsabile e dell'autorita' giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); partecipano al processo di gestione del rischio; propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001); assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;</p>	

	<p>adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012);</p> <p>provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti;</p> <p>suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio.</p>	
<p>Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione</p>	<p>Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.</p> <p>Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.</p> <p>Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.</p> <p>Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa.</p> <p>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</p>	
<p>I dipendenti</p>	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di</p>	

	<p>prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.</p>	
Collaboratori esterni	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.</p>	

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale
Nucleo di valutazione (NIV)	<p>Partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;</p> <p>svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</p> <p>esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei</p>

	<p>Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato; verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance; verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti; riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>
Revisore dei conti	<p>Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.</p>
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	<p>Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza. Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria. Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.</p>

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Caprino Veronese in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019 ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio. Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

- Misurazione del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.
- Definizione del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
- Attribuzione di un livello di rischiosità a ciascun processo.

All'esito dell'attività sopra descritta si riportano di seguito alcune informazioni sintetiche circa i risultati della ponderazione dei rischi dei diversi processi rispetto alle aree di rischio in cui sono collocati, classificati secondo la scala di valutazione del rischio definita.

Area di rischio	Livello di Rischio				
	Rischio Molto Alto	Rischio Alto	Rischio Medio	Rischio Basso	Rischio Trascurabile
ARG - A) Acquisizione e gestione del personale (generale)	0	3	1	0	0
ARG - B) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)	0	35	1	1	0
ARG - C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)	0	8	2	1	0
ARG - D) Contratti pubblici (generale)	0	12	9	0	0
ARG - E) Incarichi e nomine (generale)	0	0	1	0	0
ARG - F) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	0	16	4	1	0
ARG - G) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	0	20	19	2	0
ARG - H) Affari legali e contenzioso (generale)	0	3	2	5	0
ARS - I) Smaltimento dei rifiuti (specifica)	0	1	0	0	0
ARS - L) Pianificazione urbanistica (specifica)	0	5	0	0	0
ARS - M) Controllo circolazione stradale (specifica)	0	0	1	4	0
ARS - O) Accesso e Trasparenza (specifica)	0	0	9	0	0
ARS - P) Gestione dati e informazioni, e tutela della privacy (specifica)	0	10	16	0	0
ARS - Q) Progettazione (specifica)	0	1	0	0	0
ARS - R) Interventi di somma urgenza (specifica)	0	1	0	0	0
ARS - V) Titoli abilitativi edilizi (specifica)	0	5	0	0	0

Al fine di completare l'analisi dei rischi, appare utile evidenziare la distribuzione degli stessi fra le diverse Unità organizzative in cui è articolato l'Ente.

Area/Settore	Livello di Rischio				
	Rischio Molto Alto	Rischio Alto	Rischio Medio	Rischio Basso	Rischio Trascurabile
Area Affari Generali, Servizi alla persona - Relazioni con il pubblico	0	8	30	0	0
Area Digitalizzazione - SUAP - Commercio	0	1	0	0	0
Area Lavori Pubblici - Ecologia	0	28	3	0	0
Area Servizi	0	21	1	0	0

Finanziari					
Area Urbanistica - Territorio	0	58	0	0	0
Area Vigilanza	0	0	4	13	0
Segretario comunale	0	2	4	0	0
Tutte le Aree - Attivita' Trasversale	0	2	23	1	0

Si rimanda all'Allegato “Sezione 2.3 Anticorruzione” del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle prioritari emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

La programmazione delle misure “generali” di prevenzione della corruzione e trasparenza, le azioni e gli indicatori sono riportati nell' Allegato D “Elenco misure generali”.

2.3.4 Monitoraggio sull' idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

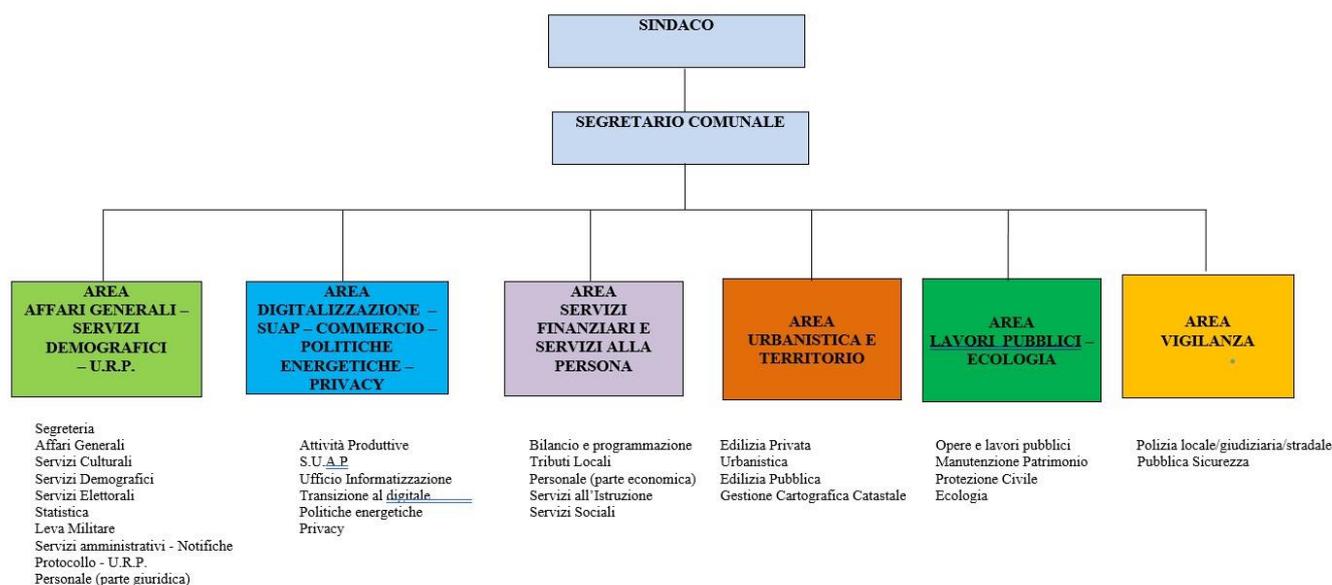
2.3.5 Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Dirigenti.

Nella tabella di cui all'Allegato G **Obblighi di pubblicazione - Flussi attività trasparenza** con indicazione responsabili trasmissione e pubblicazione del presente Piano, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente



Livelli di responsabilità organizzativa, fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili

I livelli di responsabilità organizzativa, le fasce i profili di ruolo nonché l'ampiezza media delle unità organizzative sono contenute nella seguente tabella:

Unità organizzativa	Livelli responsabilità organizzativa	Rappresentazione profili di ruolo come da LG art.6 ter,c.1 D.Lgs. 165/2001 (nuovi profili professionali anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica)	Nr. dipendenti al 31.12 anno precedente
Area Affari Generali, - Servizi Demografici - URP	Responsabile Titolare di incarico di Elevata Qualificazione	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI ISTRUTTORE MESSO	7
Area Lavori Pubblici - Ecologia	Responsabile Titolare di incarico di Elevata Qualificazione	ISTRUTTORI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO COLLABORATORE TECNICO OPERATORE MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE	11
Area Servizi Finanziari e Servizi alla persona	Responsabile Titolare di incarico di Elevata Qualificazione	SPECIALISTA IN ATTIVITÀ CONTABILI SPECIALISTA IN ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E CONTABILI ISTRUTTORI CONTABILI COLLABORATORE CUOCO	9
Area Urbanistica - Territorio	Responsabile Titolare di incarico di Elevata Qualificazione	ISTRUTTORE TECNICO OPERATORE	4
Area Digitalizzazione – SUAP – Commercio – Politiche energetiche – Privacy	Responsabile Titolare di incarico di Elevata Qualificazione	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2
Area Vigilanza	Responsabile Titolare di incarico di Elevata Qualificazione	ISTRUTTORI - AGENTI DI POLIZIA LOCALE	4

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Premessa:

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera*

c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)".

Il successivo Decreto-legge n. 80 del 09/06/2021, all'art. 6, nel disciplinare i contenuti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione prevede, alla lettera g), che esso:

- definisca le MODALITA' e AZIONI finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Con riferimento all'ambito programmatico, l'importanza strategica del superamento delle disparità di genere e di ogni forma di discriminazione è dimostrata anche dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), il quale individua la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano.

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito degli obiettivi promossi per le pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

L'obbligo normativo viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di Azioni Positive.

Il Piano si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al triennio 2024/2026.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un aggiornamento adeguato.

Il presente Piano si suddivide in tre parti:

- a) analisi della situazione del personale dipendente;**
- b) le attività e le azioni consolidate;**
- c) le azioni positive.**

A) Analisi della situazione del personale dipendente.

La situazione del personale dipendente del Comune di Caprino Veronese in servizio a tempo indeterminato offre il seguente quadro di raffronto:

TOTALE DIPENDENTI AL 31.12.2024	N. 37 di cui
- DONNE:	N. 17 (46%)
- UOMINI:	N. 20 (54%)

Tra i dipendenti donne al 31.12.2024 è compresa una dipendente in aspettativa per incarico dirigenziale ex art. 110 comma 5 del D.Lgs. 267/2000.

Come si vede dai dati sopra riportati, le donne, su cui gravano tradizionalmente in misura predominante gli impegni di cura familiare, rappresentano oggi il 46 % del personale dell'ente. Tale percentuale, impone la promozione di politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono tutti i dipendenti e le loro famiglie.

L'attenzione alle politiche di genere è quindi particolarmente dedicata alle donne, in quanto, essendo la maggior parte dei lavoratori di sesso femminile, di fatto, rappresentano i beneficiari – diretti o indiretti – di tutti gli obiettivi previsti.

In ogni caso, indipendentemente dal genere, le azioni saranno rivolte a quei lavoratori che si fanno/faranno carico dei principali oneri familiari, anche sulla base dei suggerimenti pervenuti dai dipendenti.

B) Le attività e le azioni consolidate.

Molti istituti a favore delle pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti che si elencano di seguito, sono da anni operativi presso l'Ente e vengono confermati:

- a) composizione delle Commissioni di concorso delle procedure di assunzione conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente, con componenti di entrambi i sessi;
- b) presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali; a tal proposito si evidenzia che gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera; presso l'ente gli incarichi di Elevata Qualificazione sono stati attribuiti a n.2 persone dell'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D) di sesso femminile e n.3 di sesso maschile e ad una persona dell'Area degli Istruttori (ex cat. C) di sesso maschile;
- c) partecipazione delle donne lavoratrici a corsi di formazione ed aggiornamento professionale;
- d) riorganizzazione ed ottimizzazione degli spazi lavorativi con riflessi positivi ambientali;
- e) particolare considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per quanto possibile;
- f) trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne, nonché applicazione delle medesime condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali.

Si dà atto che, allo stato dei fatti, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006 n°198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore ai due terzi.

C) Le azioni positive.

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato dal legislatore nella “rimozione degli ostacoli” che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

I progetti di seguito evidenziati sono in continuo divenire, quindi l'attuale rappresentazione è da considerarsi sempre “in progress” e aggiornabile ogni anno.

Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta rimodulazione degli interventi a seguito emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative.

Tenuto conto di quanto precede, quindi, nel periodo di vigenza del Piano, saranno perseguiti i seguenti **obiettivi specifici per il triennio 2025/2027**

Obiettivo/Azione n. 1 – Informazione generale	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivo/i	a) attività di informazione/supporto al personale dipendente riguardante tematiche di interesse generale (con email destinati a tutti i dipendenti) e argomenti più specifici coinvolgenti un numero di destinatari determinato (email a singoli o a gruppi di lavoratori); b) segnalazione di progetti/opportunità in materia di welfare.
Protagonisti	Responsabili di Area e lavoratori.
Tempi	2025/2027

Obiettivo/Azione n. 2 – Rientro dai congedi parentali o da altri periodi di assenza	
Destinatari	Tutti i dipendenti, con particolare riguardo ai soggetti in condizione di fragilità
Obiettivo/i	Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che sono stati assenti per vari motivi (maternità, congedi parentali, aspettative), eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera, anche mediante l'individuazione di piani informativi/formativi che accompagnino i dipendenti nella fase del rientro al lavoro.
Protagonisti	Responsabili di Area e dipendenti
Tempi	2025/2027

Obiettivo/Azione n. 3 – Flessibilità di orario	
Destinatari	Tutti i dipendenti in presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.
Obiettivo/i	Ferma restando la disciplina dei CCNL e del Regolamento Comunale sull'Orario di Lavoro e di Servizio si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.
Protagonisti	Responsabili di Area e dipendenti
Tempi	2025/2027

Obiettivo/Azione n. 4 – Benessere organizzativo e sostegno del personale con esigenze familiari particolari condizioni psico-fisiche	
Destinatari	Tutti i dipendenti, con particolare riguardo ai soggetti in condizione di fragilità
Obiettivo/i	Rilevazione del livello di benessere organizzativo, finalizzata al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, coerentemente con le linee guida dell'organizzazione e con le norme e disposizioni interne, quali ad esempio la modifica temporanea dell'articolazione dell'orario di lavoro.
Protagonisti	Responsabili di Area e dipendenti
Tempi	2025/2027

Obiettivo/Azione n. 5 – Sviluppo carriere e professionalità	
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivo/i	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in materia di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili. Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere. Affidamento di incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoghe qualificazioni e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.
Protagonisti	Responsabili di Area e dipendenti
Tempi	2025/2027

Il presente Piano delle Azioni Positive ha altresì richiesto con nota di protocollo n. 4616 del 14/03/2025 il parere alla Consigliera di Parità della Provincia di Verona.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si inserisce all'interno del programma europeo Next Generation (conosciuto anche come Recovery Fund - Fondo per la ripresa) e si articola in 6 Missioni,

ovvero aree tematiche principali su cui intervenire, individuate in piena coerenza con i 6 pilastri del Next Generation EU:

- Missione 1: digitalizzazione, innovazione, competitività cultura;
- Missione 2: rivoluzione verde e transizione ecologica;
- Missione 3: infrastrutture per una mobilità sostenibile;
- Missione 4: istruzione e ricerca;
- Missione 5: inclusione e coesione;
- Missione 6: salute

Le Missioni si articolano in Componenti, aree di intervento che affrontano sfide specifiche, composte a loro volta da Investimenti e Riforme:

Per il raggiungimento degli obiettivi nell'ambito della Missione 1- "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo l' Ente ha aderito agli avvisi emanati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la trasformazione digitale per i seguenti investimenti:

Abilitazione al cloud per le PA locali Esperienza dei cittadini - Miglioramento della qualità e dell'utilizzabilità dei servizi pubblici digitali Piattaforma Digitale Nazionale Dati Rafforzamento dell'adozione dei servizi dell'applicazione "IO" Rafforzamento dell'adozione delle piattaforme nazionali di identità digitale (SPID, CIE) e dell'Anagrafe nazionale (ANPR) Digitalizzazione degli avvisi pubblici
--

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1 ANNO
N. servizi disponibili nell'App IO / n. totale servizi programmati	48	48
N. nuovi servizi accessibili online / n. totale servizi programmati	4	4
N. nuovi servizi accessibili migrati in Cloud / n. totale servizi programmati	14	14
N. notifiche digitali / n. totale servizi programmati	2	2
PC portatili	13	13
Smartphone	15	15
Dipendenti con firma digitale	10	10

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 31.12.2024	TARGET 1 ANNO 2025	TARGET 2 ANNO 2026	TARGET 3 ANNO 2027
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	36,29%	37,03%	36,71%	35,72%
Sostenibilità debiti finanziari	11,38%	12,42%	12,09%	10,71%
Incidenza spesa personale sulla spesa corrente (Indicatore di equilibrio economico-finanziario)	26,61%	24,61%	24,62%	25,00%
ITP - Indice tempestività dei pagamenti residui	-8,25	0	0	0

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sezione del Piano l'amministrazione da atto che, entro l'anno corrente, sarà avviata la procedura per la regolamentazione del lavoro agile, tenendo conto della normativa vigente.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1 ANNO
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile	No	Si
% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	100%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	100%	100%

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1 ANNO
Totale dipendenti	37	39
Cessazioni a tempo indeterminato	9	3
Assunzioni a tempo indeterminato previste	12	7
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	7	1
Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato	100 %	100 %
Tasso di sostituzione del personale cessato	100 %	100 %

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, **si rimanda all'Allegato Sezione 3.3.**

Giusto verbale del 25.03.2025 prot. n. 5220 del 26.03.2025 la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

Per il dettaglio rispetto alla presente Sezione in materia di formazione del personale del Comune di caprino Veronese, **si rimanda all'Allegato Sezione 3.3 (sottosezione n. 3.3.4)** allegata e parte integrante del presente Piano.

4 MONITORAGGIO

Come previsto dall'articolo 6 del DM 132/2022, la presente sotto-sezione non è stata predisposta.